

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR071221/2019  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 12/12/2019 ÀS 15:22  
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

SIPCAM NICHINO BRASIL S.A., CNPJ n. 23.361.306/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ADILSON DA CRUZ e por seu Gerente, Sr(a). ANA MARCIA PEREIRA RICHITELLI UHLEMANN;

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) **categoria(s) Trabalhadores nas Industrias de Fabricação de Defensivos Agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

O salário normativo de admissão a partir de 01 de novembro de 2019 será de **R\$ 1.238,15 (Um mil duzentos e trinta e oito reais e quinze centavos)** e o salário normativo de efetivação será de **R\$ 1.355,63 (Um mil trezentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e três centavos)**.

Entende-se por salário normativo de efetivação aquele que venha a ser pago após 90 (noventa) dias da admissão.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente acordo.

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas datas e pelo mesmo percentual que o presente acordo determinar para reajustar os salários das categorias profissionais acordantes.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS

Sobre os salários de 31/10/2019, será aplicado aumento salarial de 2,55% ( Dois virgula cinquenta e cinco por cento) da seguinte forma:

- a) Para os salários nominais até R\$ **7.464,16 (Sete mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e dezesseis centavos)**, aplicar-se-á o percentual de 2,55% ( Dois virgula cinquenta e cinco por cento), a partir de 01/11/2019, calculados sobre os salários vigentes em 31/10/2019, observados o limite indicado na alínea “b” abaixo;
- b) Para os salários nominais superiores a R\$ **7.464,16 (Sete mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e dezesseis centavos)**, será pago um reajuste fixo no valor de R\$ 190,34 (**Cento e noventa reais e trinta e quatro centavos**) a partir de 01/11/2019.
- c) O aumento mencionado nas alíneas “a” e “b” acima, corresponde a um aumento salarial negociado referente ao período de 01/11/2019, inclusive, a 31/10/2020.
- d) serão compensados todos e quaisquer reajustamentos e antecipações, concedidos desde 01/11/2018, até 31/10/2019 exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implementos de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.
- e) para os empregados admitidos após a data-base, deverão ser observados os critérios seguintes: sobre os salários dos admitidos em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento real de salário, concedidos ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

A multa será especificamente de 2% do salário normativo de efetivação em vigor, por ocasião do pagamento por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeições e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO**

a) o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 2% do salário normativo de efetivação em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;

b) incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º salário (décimo terceiro) nas datas previstas em lei.

c) quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

d) ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pela empresa.

e) Para fins do fechamento da folha salarial, considerará como período para fechamento/apuração do ponto, o período de 16 a 15.

#### **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

a) Será assegurada aos aprendizes do Senai, a remuneração prevista na legislação específica em vigor, porém, quando estiverem realizando treinamento prático na empresa, deverão ser remunerados, servindo como base desta remuneração o salário normativo de efetivação da categoria e, calculadas sobre as horas trabalhadas.

b) Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem, garantindo formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas.

c) Será considerado aprendiz independentemente da instituição a que esteja matriculado, a fim de propiciar o aprendizado, desse modo, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

d) Compreendem-se como cursos mantidos conforme item "b", aqueles estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

e) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático da empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Em toda a substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação da função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, com identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido a conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos ao respectivo mês.

A empresa efetuará a entrega dos demonstrativos de pagamento via endereço eletrônico informado pelo empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM R**

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da empresa.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

**13º SALÁRIO**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO**

A empresa concederá, a todos os seus empregados vinculados no período de Janeiro a 30 de Junho de **2020**, antecipação da primeira parcela (50%) do 13º salário, que será descontado no pagamento integral do mesmo.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

a) as horas extraordinárias prestadas de segunda a sábado serão pagas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal;

b) todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão pagas com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal, portanto o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a :

- b.1) pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a Lei;
- b.2) 110% acrescidos às horas trabalhadas;

c) quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

d) as horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (Quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se aos casos de trabalho noturno em turnos conforme escala de alternatividade. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

#### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS HORAS IN ITINERE**

Com o advento da Lei 13.467/17, não são mais devidos quaisquer valores aos empregados à título de horas in itinere. Porém, a fim de garantir aos empregados que as recebam a mitigação dos efeitos da exclusão imediata das horas de trajeto, a empresa manterá o pagamento destas horas, sob o mesmo evento, acrescido de 50% de adicional, sendo para o turno administrativo 18 minutos por dia efetivamente laborado e, demais turnos, 36 minutos por dia efetivamente laborados.

**§ único:** Excetuam-se deste recebimento os Diretores, Gerentes, Supervisores, funcionários que estão lotados fora de Uberaba, funcionários que não possuem controle de jornada e, aqueles que se utilizam de veículo próprio ou locados e cedidos pela empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NOS DSRs (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)**

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º. SALÁRIO**

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da Lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá aos seus empregados, mensalmente, o valor de R\$ 582,07 (quinhentos e oitenta e dois reais e sete centavos ) para os empregados com salários até R\$ 5.720,24 (Cinco mil setecentos e vinte reais e vinte e quatro centavos) e o valor de R\$ 491,21 (quatrocentos e noventa e um reais e vinte e um centavos) para os empregados com salários superiores a R\$ 5.720,24 (Cinco mil setecentos e vinte reais e vinte e quatro centavos), como benefício de “Cartão Alimentação”, podendo ser utilizado em Supermercados, Açougues e Varejões, como principal característica de utilização compra de alimentos, sendo vedado o uso do mesmo para compra de bebidas alcoólicas.

§ 1º - Não terá direito ao benefício o trabalhador que faltar ao trabalho, desde que essa falta não seja amparada pelo art. 473 da CLT.

§ 2º - Os atrasos e as saídas antecipadas não serão computados como falta para efeito de corte do benefício no mês.

§ 3º - Os empregados afastados por acidente do trabalho ou por doença ocupacional farão jus ao benefício por um período de 12 meses à contar da data do afastamento.

§ 4º - Os empregados submetidos à regime de troca de turnos farão jus a um crédito adicional no cartão alimentação no valor R\$ 436,55 (quatrocentos e trinta e seis reais e cinquenta e cinco centavos) nos meses de Março, Junho, setembro e dezembro.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

A empresa se compromete a promover, uma vez por ano, no início do ano letivo, convênio para aquisição de material escolar pelo sistema FENAME ou através de sistema equivalente.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento e parcelado, a critério da empresa, desde que superior a 5% (cinco por cento) do salário base.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

a) a empresa, que mantém convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes;

b) caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverão se submeter, para o gozo do benefício, aos períodos de carência dos referidos planos.

c) durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença previdenciário, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empresa, que proporciona assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário;

d) será garantido ao empregado e aos seus dependentes legais (esposa e filhos) a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 dias a partir da data de homologação da rescisão, desde que o desligamento do empregado se tenha dado sem justa causa, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa, a pedido do empregado ou quando no término do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

e) durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento desde que o receituário passe pelo médico da empresa e este estabeleça nexos com o tratamento ocasionado pelo acidente ou doença ocupacional;

f) os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço colaborando para sua eficiência.

g) Quando ocorrer à obrigação de repasse de valores dos planos médicos e/ou odontológicos para a empresa, de dependentes e/ou agregados, caso o trabalhador não proceder com o devido repasse, o mesmo será notificado e ficará a empresa já autorizada a excluir do plano em referência no prazo de 90 (noventa) dias após a notificação. Sendo possível reingresso desde que o pagamento seja efetuado e observado o item b.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma de legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 3 salários normativos de efetivação em vigor na data do pagamento do benefício.

## **AUXÍLIO CRECHE**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa, através de convênio-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTB-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação.

a) a empresa, se obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma de parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

b) o valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho registrado ou legalmente adotado até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente na competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa.

c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 12(doze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato, o prazo de doze meses é válido para a opção de reembolso.

f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

g) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

h) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal dos filhos.

Fica desobrigada dos reembolsos a empresa se já mantiver ou venha a manter em efetivo funcionamento, local próprio para guarda, creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenha a guarda exclusiva dos filhos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E COMPLEMENT**

- a) a empresa complementarará durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos conforme os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do 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% 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 e o empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15(quinze) dias e menos de 01(um) ano, nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho sendo que esta complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;
- f) não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valor estimado, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior;
- g) quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;
- h) o empregado afastado por auxílio-doença terá no seu 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.
- i) o pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO**

- a) na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;
- b) a empresa se mantiver plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta

cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula a empresa cobrirá a diferença.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empresa reembolsará, aos seus empregados mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 50% do salário normativo de efetivação vigente, no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos, com educação especializada de seu filho excepcional, assim considerado os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa, ou na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO DE FARMÁCIA E ÓTICAS**

A empresa procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, aos seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

§ Único - Os empregados afastados que não possuem complemento poderão manter o convênio desde que repassem os valores utilizados mensalmente para a empresa, conforme acordado entre o empregado e a empresa, em caso de não ressarcimento a empresa poderá suspender o referido convênio até sua quitação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO SALARIAL**

Excepcionalmente no dia 15/12/2019, os empregados farão jus a um Abono equivalente a R\$ 1.310,00 (Hum mil trezentos e dez reais).

§ 1º - O abono a que se refere esta cláusula não integrará os salários para quaisquer efeitos.

§ 2º - Farão jus ao abono os empregados admitidos ou desligados durante o ano de 2019, levando-se em conta a proporcionalidade dos meses trabalhados, considerando-se no mínimo 15 (quinze) dias efetivamente trabalhados para a percepção a 1/12 (um doze avos).

§3º - No caso de afastamento previdenciário e licenças será aplicada a proporcionalidade de direito dos dias efetivamente laborados, incluído nesta contagem os primeiros 15 dias de atestado médico.

§4º - Aos empregados afastados por Acidente ou Doença do trabalho será garantido o abono integral de R\$ 1.310,00 (Hum mil trezentos e dez reais) caso o afastamento por acidente ou doença do trabalho tenha ocorrido dentro do ano de 2019.

§5º - Não faz jus ao abono os Aprendizes.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL**

- a) a realização de testes prático/operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias sendo considerado para este período a Integração para as atividades específicas da função.
- b) a empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições;
- c) fica vedada a realização e testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

- a) O aviso prévio será aplicado conforme lei 12.506/11 e comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.
- c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

d) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, de empregados, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na empresa, será pago a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30(trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente a época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

e) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, podendo descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal, conforme legislação vigente e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

f) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

g) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, horário e o local de sua homologação até 3 (três) dias antes da mesma.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

a) em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;

b) A empresa poderá utilizar de mão-de-obra temporária, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei 6019 de 31.01.74, alterada pela Lei 13429, de 31/03/2017 não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta alínea não se aplica a gestante.

c) ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

#### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9.601/1998**

a) em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;

b) poderá ser utilizado em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para admissões que representem acréscimo no número de empregados, somente será utilizada mão-de-obra por Contrato Determinado pelos prazos estipulados em Lei, podendo ser prorrogado por diversas vezes, desde que não ultrapasse o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, nos termos da Lei 9.601/1998, regulamentado pelo Decreto 2.490/1998, não sendo utilizada portanto, para atender a demissão provocada para este fim e substituição de Contratos por Prazo Indeterminado.

c) A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, por iniciativa do empregador ou do empregado, corresponderá a 50% (Cinqüenta por cento) dos dias faltantes para o término do contrato.

d) A empresa concederá exclusivamente ao titular, Plano de Saúde Médico (UNIMED), que se extinguirá juntamente com a rescisão do contrato de trabalho.

e) ao trabalhador por Contrato Determinado aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

a) inicialmente, demitindo só os trabalhadores, que, consultados previamente preferam a dispensa;

b) em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

c) seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa, e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

d) superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão referência a readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;

e) ficam ressalvadas, eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período determinado pela legislação vigente e desde que preenchida os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAS NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

c) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 0,5% (meio por cento) do salário normativo de efetivação em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

d) As entidades Sindicais fornecerão à empresa, quando por ela solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.

e) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em Lei, em especial quanto ao ato da homologação, nos termos da lei 13.467/17, assim, os funcionários que são lotados fora de Uberaba, poderão fazer a opção na carta de desligamento pela homologação junto ao sindicato ou não.

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

### QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

A empresa ao adotar processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

### TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de município do estabelecimento empresarial, ou para distância superior a 30 km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 km do novo estabelecimento.

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GESTANTES

a) garantia de emprego ou salário a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado ou dispensa por justa causa ou pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

b) se rescindido o contrato de trabalho de empregada que não tinha ciência e/ou não deu ciência formalmente de seu estado de gestação ao empregador, a mesma deverá, se for o caso, fazê-lo imediatamente no ato da dispensa, ficando reservado o direito de comprovação do estado de gestação na data da dispensa, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias à partir da notificação.

c) em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para (90) noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.



d) a empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

#### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

a) garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, sendo que nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federal profissional, sob pena de nulidade. O disposto nesta cláusula aplica-se também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

b) havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação de Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVOS**

a) A toda promoção para função ou cargo sem paradigma corresponderá aumento salarial correspondente ao menor salário da função, salvo melhor condição eventualmente já existente na empresa, devendo ser efetuada a anotação respectiva na CTPS, conforme cláusula específica no presente acordo (Anotações na CTPS).

b) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

c) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença profissional, previdenciária e licença a gestante.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa por oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, poderá proceder o reajustamento dos valores descontados à título de participação do custeio destes serviços, sempre que ocorrer reajuste salarial.

A empresa fornecerá sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários a realização dos trabalhos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Para fins de instrução do processo de aposentadoria, a empresa observará após o pedido do empregado, para entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

a) 30 dias, em se tratando de empregados;

b) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade na empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

#### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

I. No valor equivalente a 1 (um) salário nominal, para os empregados que estiverem até 5 (cinco) anos na empresa.

II. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos na empresa.

III. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) anos na empresa.

**§ Único** - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário nominal efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABORTO LEGAL**

No caso de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30(trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhos, sob pena de nulidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08(oito) anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05(cinco) anos de serviço na empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente aqueles 24(vinte e quatro) meses.

c) a concessão dos benefícios das letras “ a” e “ b” dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, no momento em que adquiriu tal condição, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.

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

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

- a) a empresa poderá estabelecer um Calendário Anual de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana de carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.
- b) na ocorrência de feriado no sábado, já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho no horário normal, reduzir no Calendário Anual de pontes, ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.
- c) Na jornada diária, especificamente no Turno Administrativo, será inserido um horário flexível, permitindo ao funcionário em eventuais necessidades, iniciar suas atividades após seu horário normal de trabalho em até 01 (uma) hora, compensando-se este atraso no mesmo dia, ou conforme acordado com seu superior imediato, desde que seja no mesmo período do fechamento do ponto;
- d) - A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com os feriados nacionais, estaduais e municipais, de forma a conceder aos empregados do regime administrativo e do turno um período de descanso mais prolongado.
- e) - Em decorrência das compensações efetuadas de acordo com o programa de compensação de jornada, nenhuma remuneração adicional será devida ou desconto em salário será feito pela empresa.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTOS NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO E REPOUSO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para refeição e descanso, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que, o funcionário e a empresa respeitem o período normal para refeição e descanso diário.

**§ Único:** Quando o empregado deixar as dependências da empresa, a seu critério para o referido descanso, deverá obrigatoriamente marcar seu ponto para o devido registro.

## FALTAS

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente à 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de cinco ou seis dias respectivamente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- a) até 03 dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão.
- b) até 03 dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) até 03 dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) até 01 dia, para internação e 01 dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e) 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da mesma;
- f) 01 dia útil para alistamento militar comprovado;
- g) 01 dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou “tiro de Guerra”;
- h) a empresa, por não possuir posto bancário nas suas dependências ou outras de recebimento por parte dos empregados, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber a restituição do Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário do trabalho;
- i) por 05 (cinco) dias úteis para o Pai quando do nascimento do filho sem prejuízo do empregado e do salário.

j) até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho excepcional;

k) 01 dia de cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

l) a empresa se obriga a não descontar o dia de repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas.

m) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

a) fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e desde que tenha sido notificado à empresa, por escrito, dentro de 30(trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula.

b) havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para alunos cursando o 3º ano do ensino médio ou tendo-o concluído no mesmo ano da realização da prova, e Provão do ensino superior, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

a) para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

b) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE ALTERNATIVIDADE DE TURNOS**

A todos os empregados que ativam nos turnos de Produção, Manutenção e Laboratório da Unidade Industrial, com a abrangência territorial em Uberaba-MG, de acordo com o Artigo 7º,

Inciso XIII, da Constituição Federal poderão trabalhar em turnos alternados bimestralmente (de 60 dias).

**§ 1º** - As horas laboradas além da sexta diária nos turnos da manhã e tarde, bem como aquelas trabalhadas conforme pactuado no Calendário Anual de Pontes, não serão consideradas como extraordinárias para fins deste Acordo, sendo consideradas como extras aquelas excedentes à 7:36 (Sete horas e trinta e seis minutos).

**§ 2º** - Os empregados poderão ser transferidos entre turmas e entre turnos, tendo seus horários alterados, a critério da SIPCAM NICHINO, para atender necessidades técnicas e/ou operacionais, sem que isto implique em descumprimento da presente cláusula.

**§ 3º** - Os empregados poderão negociar entre si o Turno que melhor atenda as suas necessidades pessoais, desde que não tragam prejuízos ao bom funcionamento da empresa, fundamentados em razões de ordem médica, familiar, escolar ou de progresso profissional e desenvolvimento pessoal, porém devidamente comprovadas e científicas a SIPCAM NICHINO.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0(zero) a 24(vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

A empresa cumprirá o disposto no Art. 130 da CLT, observando o direito de gozo integral de férias e o fato de que a opção pelo abono pecuniário é uma prerrogativa do empregado.

a) o início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem

como sábados, quando este dia não for considerado útil; é vedado o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado §3º do artigo 134 CLT, salvo para as férias coletivas quando acordado entre as partes (Empresa, Empregado e Sindicato).

b) quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

c) a concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

d) o empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

e) os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item “c”;

f) em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicando ao Sindicato dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as refletidas férias atinjam, ao mesmo tempo, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seu direito de férias.

g) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso.

h) Será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

i) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, §1ª do art. 134 CLT.



## **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

a) quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados pela empresa e pelos empregados respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria -Mtb-3.214/78;

b) quando a empresa ou a função na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

c) até o quinto dia de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá a seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

d) caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

e) antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes a atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis a manutenção da incolumidade física dos empregados;

f) a empresa que se utiliza de mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

## **MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Máquinas e Equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção na forma da lei. As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) E SEMANA INTERNA DE PREVE**

a) as eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias antes do término do mandato em curso, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. O período de inscrição será de 15 dias corridos, com encerramento em 6 dias antes da eleição.

b) todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pela Comissão Eleitoral, instituída pelo Presidente e Vice Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

c) na cédula eleitoral constarão o nome, e o setor do trabalhador inscrito bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

d) no prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

e) para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

f) até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 2º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (art. 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei maior).

#### **§ Único. : Dia do Meio Ambiente**

Recomenda-se à empresa, que a medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas a preservação do meio ambiente.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

A empresa, possuindo ou não serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR- 4 aprovada pela Portaria do MTB 4.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho. A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa se obriga a manter serviço de transporte para atendimento médico ou de enfermagem, atendimento estes considerados urgentes e emergenciais, para os empregados que trabalhem em turnos, no horário noturno, aos sábados, domingos e feriados.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

- a) a empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
- b) os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- c) os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses

treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula que trata de horas extraordinárias deste acordo.

d) nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação sobre acidentes feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da Empresa, imediatamente após receber a comunicação da Chefia do setor onde ocorreu o acidente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA EM EXECUTAR O TRABALHO POR RISCO GRAVE E EMINENTE**

a) quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram 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 fato 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.

b) o retorno a operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados aos números máximo de 3 diretores, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade Sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 30 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulativamente de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretor ressalvados eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COTA SOCIAL**

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas, palestras, lazer, saúde, ampliação e manutenção de benefícios do interesse dos trabalhadores da categoria, observada a função social do sindicato e o Contrato de Trabalho, a empresa recolherá às suas expensas, o valor correspondente ao fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do STIQUIFAR, o correspondente a 4% sobre os salários nominais de novembro/19, já reajustados, até o limite salarial de R\$ 7.464,16 (Sete mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e dezesseis centavos), ou seja, até o teto de R\$ 298,57 (Duzentos e noventa e oito reais e cinquenta e sete centavos) por trabalhador representado, que será integralmente suportada pela SIPCAM NICHINO, e recolhido em 28/02/2020 a favor do SINDICATO.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixadas em quadro de avisos, situadas em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o sindicato e a administração da empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Multa de 7% do salário normativo de efetivação em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam ao seu próprio bojo punição pecuniária.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, Regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese a acumulação.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DA ACORDO/CONVENÇÃO**

Ainda que o Ministério do Trabalho demore ou até mesmo se negue a homologar o presente Acordo/Convenção por questões meramente técnicas/burocráticas, as partes reconhecem a validade imediata do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo, foro e circunstância a partir da data da assinatura do respectivo Acordo/Convenção. Neste caso, o sindicato fará as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em atraso no início da vigência do presente acordo.

**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**

**ADILSON DA CRUZ  
DIRETOR  
SIPCAM NICHINO BRASIL S.A.**

**ANA MARCIA PEREIRA RICHITELLI UHLEMANN  
GERENTE  
SIPCAM NICHINO BRASIL S.A.**