

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000598/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/03/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002017/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46242.000137/2018-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/02/2018

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

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 GEOCICLO BIOTECNOLOGIA S/A, CNPJ n. 02.583.021/0001-02, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr. (a). ERNANI KLINGELHOEFER JUDICE; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

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

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias da fabricação de fertilizantes**, com abrangência territorial em **Uberlândia/MG**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir da vigência deste instrumento (1º novembro de 2017) fica assegurado a todos os empregados, o direito a salário de ingresso no valor de R\$ 1.179,48 (hum mil cento e setenta e nove reais e quarenta e oito centavos) e o salário normativo de efetivação - aquele que venha a ser pago após (noventa) dias de admissão – no valor de R\$ 1.238,45 (hum mil duzentos e trinta e oito reais e quarenta e cinco centavos).

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS

#### I - PERCENTUAL

Sobre os salários de 31/10/2017, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 da CCT 2016/2017, será aplicado aumento salarial o percentual único e negociado de 1,83% (um virgula oitenta e três por cento), correspondente ao período de 01/11/16 a 31/10/17.

#### II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2016 inclusive, e até 31.10.2017, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferências, implemento de idade, mérito, término de arrendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

#### III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base (01/11/16), 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.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/16), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II da CCT 2017, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

<b>Mês da admissão</b>	<b>Para salários (percentual)</b>
nov/16	1,83%
dez/16	1,68%
jan/17	1,52%
fev/17	1,37%
mar/17	1,22%
abr/17	1,07%
mai/17	0,92%
jun/17	0,76%
jul/17	0,61%
ago/17	0,46%
set/17	0,30%
out/17	0,15%

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALARIO - VALE**

As empresas manterão as datas atuais de pagamento e concederão aos seus empregados antecipação salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) 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 do pagamento normal dos salários.

### **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade, para fins de efetivação, sem prejuízo da diferença salarial pelo período que perdurar a substituição.

Ficam excluídos da aplicação desta cláusula os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

### **Descontos Salariais**

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

As empresas descontarão dos seus empregados, associados do Sindicato, as quantias referentes à mensalidades e programas de convênios mantidos pelo STIQUIFAR, de conformidade com o artigo 462 e 545 da CLT e à vista de relações apresentadas pelo mesmo e, dos seus empregados, associados ou não, as contribuições aprovadas na Assembléia Geral do STIQUIFAR, de conformidade com o Precedente 74 do TST e à vista das respectivas atas de Assembléias apresentadas pelo mesmo.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO NO REGISTRO DE PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários antes do prazo legal, as empresas que o efetuarem até o último dia útil do próprio mês, poderão proceder ao pagamento das horas extras praticadas e/ou descontos das faltas ao serviço, na folha de pagamento do mês seguinte ao de referência, observada sempre a base de cálculo para horas extras a do efetivo pagamento. As empresas pagarão aos empregados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da comunicação pelo empregado as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, desde que tais diferenças tenham sido causadas pela empresa.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO**

A empresa se obriga a adiantar a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias do empregado, entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano.

**Parágrafo Único** - Não havendo opção ou manifestação em contrário, por parte do empregado, a primeira parcela será paga até **30 de novembro de 2018**.

O adiantamento corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do último salário do empregado.

Aos empregados que receberem o adiantamento da 1ª parcela juntamente com as férias, não será paga a parcela legalmente prevista para novembro/2018.

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO**

Em substituição a Cláusula 33ª da CCT 2016/2017a Empresa pagará mensalmente a título de ajuda de custo para todos os empregados lotados na fábrica, que utilizam de transporte fornecido pela empresa, o valor equivalente a 9% (nove por cento) sobre o salário base de cada trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** O valor a ser pago também será devido nas férias.

**Parágrafo segundo** - O valor será pago proporcionalmente considerando os dias laborados

**Parágrafo terceiro** - O valor da ajuda de custo contido no caput, não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º da CLT.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

A título de ajuda alimentação de caráter, meramente indenizatório, a empresa concederá mensalmente os seguintes benefícios:

**I-** uma cesta básica correspondente ao valor de R\$ 165,17 (cento e sessenta e cinco reais e dezessete centavos) aos empregados lotados na filial CNPJ 02.583.021/0004-55 que não recebam mais do que 10 (dez) salários normativos no mês anterior ao de sua concessão;

**II-** Ticket alimentação no valor de R\$ 208,62 (duzentos e oito reais e sessenta e dois centavos) aos empregados da UMA, filial inscrita no CNPJ 02.583.021/0004-55;

**III-** Ticket alimentação no valor de R\$ 446,90 (quatrocentos e quarenta e seis reais e noventa centavos) aos empregados da MATRIZ inscrita no CNPJ 02.583.021/0001-02

**Parágrafo Único** - É facultado ao Empregador a não concessão da cesta básica a se refere o item I da presente cláusula, por faltas sem justificativa.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO MORTE FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 02 (dois) salários nominais, limitados a 04 (quatro) salários normativos de efetivação em vigor na data de pagamento do benefício

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas que proporcionam aos empregados seguro de vida em grupo, nos termos da apólice contratada atualmente, deverão manter o pagamento da indenização, quando for devida, integralmente de uma só vez.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO AUXILIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas complementarão, durante a vigência do presente acordo, do 16o (décimo sexto) ao 270o (ducentésimo septuagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença ou acidentes de trabalho, afastados pela previdência.

Essa complementação deverá ser paga com o pagamento mensal dos demais empregados.

Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada em pagamento imediatamente posterior.

O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 70% (setenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com medicamentos e educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerados 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 e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RECRUTAMENTO INTERNO**

A empresa dará preferência aos empregados, no caso de recrutamento de pessoal, estimulando com isto, o aprimoramento e a ascensão profissional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT, será de 90(noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência, desde que sua recontração venha ocorrer dentro do prazo de 6 (seis) meses do desligamento.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE**

Nos desligamentos por aposentadoria, quer por iniciativa da empresa ou do empregado, ou por morte, os títulos rescisórios serão considerados e pagos como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada.

Nos casos de morte, as verbas rescisórias serão consideradas e pagas como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada, aos beneficiários legais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A aplicação do art. 9º da lei 7.238 de 29.10.84, obedecerá às seguintes regras:

- a)** o aviso-prévio indenizado ou com prestação de trabalho integrará o tempo de serviço para o fim de caracterização do período de 30 (trinta) dias antecedentes a data da correção salarial; e
- b)** a dispensa que, efetivada nos termos da regra da letra "a", se der após a data da correção salarial, ensejará o recebimento das verbas indenizatórias calculadas com base no valor do salário corrigido.
- c)** A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.
- d)** O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT.
- e)** No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.

F) Em relação a Lei 7.238/84, quando o empregado for dispensado sem justa causa, considerar-se-á apenas os 30 (trinta) dias que antecede a data-base.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MAO DE OBRA TEMPORARIA**

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 90 dias, 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, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim.

Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos empregados efetivos da empresa.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "B" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato de Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gravidez atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes, condições de trabalho compatíveis com seus estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei n° 11.770/2008.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possuam mais de 06 (seis) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitantemente e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para 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 àqueles 18 (dezoito) meses.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE / MERENDA**

Sempre que ocorrer dobra ou prorrogação de jornada além de 2 (duas) horas, a empresa fornecerá um lanche gratuito de, no mínimo 300 (trezentas) calorias e NDpCAL, em percentual igual ou superior a 6, conforme disposição contida no PAT.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas que proporcionem aos seus empregados Assistência Médica e Odontológica poderão descontar de seus funcionários participação nestes planos.

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14(catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional.

**Parágrafo único:** As empresas que proporcionam aos seus empregados, assistência médica e odontológica, extensiva aos dependentes legais que, na medida em que os contratos/apólices assim o permitam, estendam o benefício a tais dependentes, quando estudantes de cursos superiores, até a idade máxima de 24 anos.

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

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TOTAL DIÁRIO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, somadas às horas de compensação, não poderão exceder a oito horas diárias, ou correspondente à dobra para o pessoal noturno.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A) As horas extraordinárias, prestadas de segunda-feira à sábado, serão pagas com acréscimo de 70%.



**B)** As horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados ou dias já compensados ou feriados, serão acrescidos de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal.

**C)** Quando houver convocação domiciliar, será garantido o mesmo percentual previsto nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extras diárias.

**D)** No caso das horas extras serem compensadas por horas de descanso, o número de horas extras será multiplicado pelo fator de cálculo para pagamento de hora extra, a fim de calcular a quantidade de horas a descansar.

**E)** As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS E MARCAÇÃO DE PONTO**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, desde que com o mínimo de 48 horas de antecedência.

Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente acordo. Ocorrendo feriado de segunda à sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

O espaço de tempo registrado no cartão ponto, igual ou inferior a 10 (dez) minutos imediatamente anteriores e posteriores ao início e término da jornada de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado. Em contrapartida, haverá uma tolerância de 10 (dez) minutos no início da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

O intervalo para refeição dos empregados da filial terá duração de 1:15 h (uma hora e quinze minutos).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA**

Entre uma jornada e outra de trabalho haverá sempre um intervalo de 11 (onze) horas. Caso haja horas trabalhadas dentro deste intervalo, estas serão consideradas como extraordinárias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORA REPOUSO-ALIMENTAÇÃO**

Será garantido o pagamento, com acréscimo de 100% (cem por cento) da hora normal, o trabalho eventualmente realizado na hora de repouso-alimentação.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, a presente cláusula visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho para todos empregados da MATRIZ inscrita no CNPJ 02.583.021/0001-02 e

aqueles em cargo administrativo da UMA, filial inscrita no CNPJ 02.583.021/0004-55, definido as condições de operacionalização, direitos e deveres das partes.

O sistema de Banco de horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar esta flexibilização, consistindo em um programa de compensação de horas, formando por débitos e créditos em períodos de redução de jornada de trabalho por ocasiões de baixa produção e de períodos de compensação de horas em outras ocasiões, respeitados os seguintes requisitos:

Fica convencionado que, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 (seis) meses à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 1º - Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 2º - O sistema de compensação ora pactuado somente poderá ser adotado mediante observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

§ 3º- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

a) Caso existam horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada.

b) Caso existam horas de crédito do empregado, estas serão pagas com acréscimo adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 4º- Havendo horas de débito, e não sendo necessário o trabalho extraordinário correspondente dentro do prazo de 6 meses fixado no “ caput” , o desconto das mesmas será feito em folha de pagamento, no limite máximo de 8 horas mensais. Para esse desconto a Empresa terão mais 6 meses, contados a partir do término do prazo do sistema de compensação de jornada fixado nesta cláusula (6 meses).

§ 5º- Aos empregados que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino em qualquer grau de escolaridade não poderão de eles ser exigida a execução de horas extraordinárias de forma a prejudicar a frequência normal dos mesmos.

§ 6º- O sistema de compensação deverá ser previamente informado ao empregado, por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 48 horas.

§ 7º- Para controle e ciência de cada empregado de sua situação perante o Banco de Horas, o mesmo deverá ser informado, mensalmente, mediante afixação de demonstrativo no quadro de avisos da empresa ou através de seu contracheque.

§ 8º- Quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato, a empresa fica obrigada a fornecer, dentro de 10 dias, demonstrativo da situação de todos seus empregados perante o Banco de Horas.

§ 9º- O trabalho prestado em dia destinado a repouso semanal remunerado, não poderá ser incluído no Banco de Horas, devendo ser remunerado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORA NOTURNA**

A hora noturna será paga com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Mediante opção do empregado, as férias poderão ser parceladas em 3 (três) períodos, conforme legislação vigente.

**Parágrafo primeiro** - O dispositivo nesta cláusula aplica-se também aos empregados menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Será garantida, ao empregado que pedir demissão e que tenha menos de 01(um) ano de trabalho na empresa, o pagamento de férias proporcionais e abono constitucional de um terço de seu salário.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT.

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

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 esse investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

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

### **Equipamentos de Proteção Individual**

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

Quando indispensável a 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 6), aprovada pela portaria MTb-3.214/78.

Quando a empresa ou 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.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores 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.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-04 aprovada pela portaria do MTb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Caso ocorra acidente de trabalho, as empresas encaminharão a Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT ao INSS, e adquirirão os medicamentos necessários para o respectivo tratamento, desde que não sejam fornecidos pelo INSS e apresentados os devidos receituários médicos.

#### **Relações Sindicais**

##### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores do STIQUIFAR permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas com 48 horas de antecedência, serão remunerados e não serão considerados para o desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias ou quaisquer outros benefícios, até o limite de 25 (vinte e cinco) ausências por empresa, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa colocará em Quadro de Avisos, em local bem visível aos empregados, comunicações da Entidade Sindical suscitante, desde que submetidas à prévia aprovação da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO**

As divergências oriundas da aplicação do presente Acordo Coletivo serão conciliadas por contato entre o Sindicato (STIQUIFAR) representando os empregados, e a empresa ou, quando versarem sobre o direito do próprio Sindicato ou da empresa, por entendimento direto entre as partes.

**Parágrafo único:** O disposto nesta cláusula não elide o direito de recursos ao poder judiciário.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e trabalho sindical para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais, e cumprir determinação da respectiva assembleia do sindicato obreiro, na forma do Art.8o. da Constituição Federal e CLT, a empresa pagará em favor desse Sindicato, o equivalente a 8,5 % (oito e meio por cento) dos salários nominais até o teto salarial de R\$ 10.900,00 (dez mil e novecentos reais) de cada empregado, sindicalizado ou não a título de Contribuição Assistencial, devendo a importância total ser depositada pela empresa na conta nº 13000187-6, Agencia 3520, Banco Santander, em favor do sindicato até 10/03/2018.

**Disposições Gerais**

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Será competente a Justiça do Trabalho, em Uberlândia (MG), para dirimir quaisquer divergências oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

ERNANI KLINGELHOEFER JUDICE

Diretor

GEOCICLO BIOTECNOLOGIA S/A