

The logo is a large gear with a red-to-white gradient. The text 'SGTIQUIFAR' is written in white across the top half of the gear, and 'UBERABA E REGIÃO' is written in grey across the bottom half. In the center of the gear is a caduceus (a staff with two snakes) holding a blue vertical rod topped with a green plant.

MISTURADORAS

**ACORDO COLETIVO DE  
TRABALHO**

2021-2022

## Sumário

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE .....	4
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA .....	4
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO.....	4
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS .....	5
CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE.....	6
CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO .....	6
CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO .....	6
CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO DO REGISTRO DE PONTO .....	6
CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO .....	6
CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	9
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE .....	9
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS .....	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LANCHE / MERENDA.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MATERIAL ESCOLAR .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TOTAL DIÁRIO DE HORAS EXTRAS .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS E MARCAÇÃO DE PONTO .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORA REPOUSO-ALIMENTAÇÃO .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORA NOTURNA .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS IN ITINERE PRÉ-FIXAÇÃO.....	12

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS.....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE.....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA PARA FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCILIAÇÃO.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA - BASES SINDICAIS.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIFERENÇAS DECORRENTES DA APLICAÇÃO DESTA CCT.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALIDAÇÃO DA CONVENÇÃO.....	16
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA.....	16
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO.....	16

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020-2021

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056524/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.113702/2020-44  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/11/2020

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

SINDICATO DAS INDS ADUBOS CORRET AGRICOLAS EST M GERAIS, CNPJ n. 65.164.618/0001-32, neste ato representado(a) por seu; E 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; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de: Produtos Químicos para Fins Industriais, Produtos Farmacêuticos, Preparação de Óleos Vegetais e Animais, Resina Sintética, Sabão e Velas, Fabricação de Álcool, Explosivos, Perfumaria e Artigos de Toucador, Tintas e Vernizes, Fósforos, Adubos e Corretivos Agrícolas, Defensivos Agrícolas, Destilação e Refinação de Petróleo, Material Plásticos e Laminados Plásticos, Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes, Abrasivos, Álcalis, Petroquímica, Lápis, Caneta e Material de Escritório, Re-Refino de Óleo Minerais Lubrificantes Usados ou Contaminados e Tinturaria. EXCETO a categoria dos empregados na indústria de fabricação de álcool no município de Campo Florido, com abrangência territorial em Araguari/MG, Campo Florido/MG, Conceição das Alagoas/MG, Conquista/MG, Delta/MG, Iturama/MG, Monte Alegre de Minas/MG, Nova Ponte/MG, Patrocínio/MG, Pirajuba/MG, Prata/MG, Sacramento/MG, Santa Juliana/MG, Tupaciguara/MG, Uberaba/MG e Uberlândia/MG.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão será de R\$ 1.358,07 (um mil, trezentos e cinquenta e dois reais e sete centavos) e o salário normativo de efetivação será de R\$ 1.537,82 (um mil quinhentos e trinta e sete reais e oitenta e dois centavos).

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS

#### PERCENTUAL

I - Sobre os salários de 01/11/20, será aplicado em 01.11.2021, aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 10.054,00 (dez mil e cinquenta e quatro reais), o percentual único e negociado de 11,08% (onze vírgula zero oito por cento), correspondente ao período de 01/11/20, inclusive, a 31/10/21, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 10.054,00 (dez mil e cinquenta e quatro reais), o valor fixo de R\$ 1.113,98 (um mil cento e treze reais e noventa e oito centavos)

#### 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 01.11.2020 inclusive, e até 31.10.2021, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferências, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

#### III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/20), 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 (01/11/20), será aplicado os percentuais indicados na tabela abaixo, até a parcela de R\$ 10.054,00 (dez mil e cinquenta e quatro reais), 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 desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

MÊS DA ADMISSÃO	PARA SALÁRIOS ATÉ R\$10.054,00 (inclusive)	PARA SALÁRIOS ACIMA DE R\$ R\$ 10.054,00
nov/20	11,08%	R\$ 1.113,98
dez/20	10,11%	R\$ 1.016,46
jan/21	9,15%	R\$ 919,94
fev/21	8,20%	R\$ 824,43
mar/21	7,26%	R\$ 729,92
abr/21	6,32%	R\$ 635,41
mai/21	5,39%	R\$ 541,91
jun/21	4,48%	R\$ 450,42
jul/21	3,56%	R\$ 357,92
ago/21	2,66%	R\$ 267,44
set/21	1,77%	R\$ 177,96
out/21	0,88%	R\$ 88,48

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - 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 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 20 dias, o empregado substituído 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 STQUIFAR, 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 Assembleia Geral do STQUIFAR, de conformidade com o Precedente 74 do TST e à vista das respectivas atas de Assembleias apresentadas pelo mesmo.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO DO 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.

### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-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.

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

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas adiantarão, até o mês de junho/2022, a primeira parcela do décimo terceiro salário, de 2022.

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

Não terão direito à percepção do adiantamento os empregados que já o tenham recebido, por ocasião de férias, no período compreendido entre janeiro/2022 e junho/2022.

Aos empregados que receberem o adiantamento, até junho/2022, não será paga a parcela legalmente prevista para novembro/2022.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-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.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-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.

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

O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas.

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.

O reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento de auxílio doença ou acidente de trabalho.

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 de trabalho. O prazo de doze meses é válido apenas para a opção de reembolso.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para a guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham adotar sistemas de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

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

## **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 - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

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**

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO**

Recomenda-se que as empresas adotem medidas que visem o estabelecimento de políticas de igualdades de oportunidades para o acesso e permanência e de condições gerais no trabalho e, na medida do possível, adotem políticas que viabilize a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, atendendo a legislação concernente à contratação de pessoas com deficiência.

### **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 nº 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 - ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados da unidade, a alimentação nos moldes do PAT.

As empresas que por liberalidade concedem o ticket Alimentação se comprometem a manter tal benefício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

**A)** As horas extraordinárias, prestadas de segunda-feira à sábado, serão pagas com acréscimo de 65%.

**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 de as 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA**

Entre uma jornada e outra de trabalho haverá sempre um intervalo de 11 (onze) horas. Caso hajam 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 - HORA NOTURNA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS IN ITINERE PRÉ-FIXAÇÃO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção, continuarão a remunerar o valor anteriormente pago como horas “in itinere” aos trabalhadores com contratos vigentes até 11.11.2017, sob o título de vantagem pessoal. As admissões ocorridas após 11.11.2017 não terão direito à referida verba de vantagem pessoal, justamente porque a admissão ocorreu após a vigência da Lei 13.467/2017, que suprimiu o direito às horas in itinere.

#### **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**

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.

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite de seus respectivos direitos de férias.

#### **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.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA PARA FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

a) recolhimento para o Sindicato representativo dos trabalhadores, signatário da presente Convenção:

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão às suas expensas o valor correspondente a 3,0% dos salários nominais já reajustados, até o limite salarial de R\$ 10.054,00, ou seja, até o teto de R\$ 301,62 por trabalhador representado, até 10/01/2022, 3,0% dos salários nominais já reajustados, até o limite salarial de R\$ 10.054,00, ou seja, até o teto de R\$ 301,62 por trabalhador representado, até 10/02/2022, 2,0% dos salários nominais já reajustados, até o limite salarial de R\$ 10.054,00, ou seja, até o teto de R\$ 201,08 por trabalhador representado, até 10/03/2022, a título de taxa para fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE UBERABA E REGIÃO, através de depósito na conta corrente 500398-4 da agência 0160 na Caixa Econômica Federal. As empresas enviarão ao sindicato a relação dos empregados contribuintes e dos correspondentes valores.

b) recolhimento para o sindicato da categoria econômica (SINDICATO PATRONAL), através de depósito bancário, com identificação do contribuinte, conforme abaixo:

**BANCO DO BRASIL**

**Agência** 1585-7

**Conta Corrente** 167493-5

2,0% (dois por cento) dos salários nominais já reajustados, até o limite salarial de R\$ 10.054,00, ou seja, até o teto de R\$ 201,08 por trabalhador representado, até 10/02/2022.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA - BASES SINDICAIS**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todas as indústrias de fertilizantes, das respectivas bases dos sindicatos patronal e profissional, quando as mesmas forem coincidentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIFERENÇAS DECORRENTES DA APLICAÇÃO DESTA CCT**

As eventuais diferenças a serem pagas em decorrência da assinatura tardia da presente CCT, poderão ser pagas até o pagamento da competência DEZEMBRO de 2021.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALIDAÇÃO DA 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, os sindicatos farão as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em atraso no início da vigência do presente acordo.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2022 à 31 de outubro de 2023, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

Será competente a Justiça do Trabalho, em Uberaba (MG), para dirimir quaisquer divergências oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.



**ANSELMO VASCONCELOS NETO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDS ADUBOS CORRET AGRICOLAS EST M GERAIS**

**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**

