

OURO FINO

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2018-2019



## Sumário

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE .....	5
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA .....	5
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO.....	5
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.....	6
CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC. ....	6
CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL .....	6
CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO SE SALÁRIO COM CHEQUE.....	6
CLÁUSULA OITAVA - DATA DO PAGAMENTO .....	6
CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS IN-ITINERE .....	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL.....	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA .....	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA.....	12
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABORTO LEGAL.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR .....	14

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO .....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS.....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO .....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA .....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO .....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO NO HORÁRIO DE REFEIÇÃO .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES .....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S.....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO.....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS .....	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE.....	18
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA.....	19
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL.....	19
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO .....	19
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES.....	19
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.....	20
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA E SIPAT .....	20
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA.....	20
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS .....	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO ..	21
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS .....	21
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIA DO MEIO AMBIENTE.....	21
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPANHAS EDUCATIVAS.....	22
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO .....	22
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA.....	22
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA .....	22
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA SOCIAL.....	22
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS.....	23

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA.....	23
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO.....	23
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA.....	23
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS .....	24



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018-2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001951/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/05/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020940/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46242.000564/2019-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/05/2019

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; E OURO FINO QUIMICA LTDA., CNPJ n. 09.100.671/0001-07, neste ato representado(a) por seu; 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 2018 a 31 de outubro de 2019 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) **dos trabalhadores nas indústrias da fabricação de defensivos agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão a partir de 01/11/2019 será de R\$ 1.596,40 (Hum mil quinhentos e noventa e seis reais e quarenta centavos).

Entende-se por salário normativo de efetivação, àquele que venha a ser pago depois de findado o contrato de experiência, ou seja, 90 (noventa dias) após a admissão.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**Reajustamento de Salários** - Sobre os salários vigentes em 31/10/2018 será aplicado o percentual de 4% (quatro por cento), os salários acima de R\$ 8.528,00 (oito mil, quinhentos e vinte e oito reais) terão o reajuste fixo de R\$ 341,12 (Trezentos e quarenta e um reais e doze centavos), válidos a partir de 01/11/2018, com efeito retroativo.

**Compensações** - No percentual acima, não serão compensados quaisquer reajustamentos e antecipações concedidas desde 01/11/2017 até 31/10/2018, nem mesmo os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC.

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 mesma empresa.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO SE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou 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.

Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado por crédito em conta corrente, a empresa oferecerá ao empregado a opção de conta salário.

### CLÁUSULA OITAVA - DATA DO 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 ao 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.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

- a) Será assegurada aos menores aprendizes, a remuneração prevista na legislação específica em vigor, nos meses em que estes estiverem realizando treinamento prático na empresa, deverão ser remunerados na base de um salário mínimo nacional.
- b) 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 DÉCIMA - SALÁRIO NORMAL DE ADMISSÃO**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido aquele salário, compatível com a função assumida, conforme tabela salarial da empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviços no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 calculados 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.

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

### **13º SALÁRIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa concederá, a todos os seus empregados vinculados no período de janeiro a 30 de junho de 2018, antecipação da primeira parcela (50%) do 13º salário, que será descontado no pagamento integral do mesmo.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

- a) as horas extraordinárias prestadas de segunda a sexta-feira serão pagas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal;
- b) todas as horas extras prestadas durante os descansos semanais remunerados, sábados, dias já compensados ou feriados, 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) horas trabalhadas;
  - b.3) 110% a título de adicional sobre as 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 SÉTIMA - 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 também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72.



## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS IN-ITINERE

A empresa pagará mensalmente, a todos os seus empregados que se utilizam da condução por ela fornecida, desde que não inseridos no rol do artigo 62 da CLT, considerando os horários em que haja incompatibilidade com o transporte público, 18 (dezoito) minutos acrescidos de 50% por evento, enquanto perdurarem as atuais condições de incompatibilidade de horários do transporte público, ficando assim a hora in-itinere pré-fixada nos termos da súmula 90 do TST. Serão considerados como compatíveis com o horário do transporte público os seguintes horários:

- a) Turno administrativo o horário da entrada às 07h30;
- b) Turno de revezamento no horário da saída às 7h30 e 08h00.

§1º - Sempre que houver alteração nos horários de transporte público ou no horário do empregado, que modifique as condições de compatibilidade ou incompatibilidade com o horário do transporte fornecido pela empresa, o pagamento, por evento, da hora in-itinere, ora pré-fixado, será suprimido ou acrescentado conforme o caso.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, um vale alimentação no valor de R\$ 248,77 (duzentos e quarenta e oito reais e setenta e sete centavos), retroativos a 01/11/2018, em substituição à antiga cesta básica in natura e vale horta, unificando ambos os benefícios.

### AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a) a empresa manterá convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica de modo a atender ao disposto na Lei 9.656/98, permitindo 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 pela empresa, deverão se submeter, para o gozo do benefício, aos períodos de carência dos referidos planos, que nunca poderão ser inferiores a 90 (noventa) dias, salvo no caso de mudança de convênio.
- c) durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empresa 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) serão garantidos ao empregado e aos seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 45 dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar do dependente, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.
- e) durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento;

f) os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço colaborando para sua eficiência.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA**

- 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 a 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;
- g) 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;
- h) quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;
- i) 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.
- j) 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.

## **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, as 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 nomes de 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 mantiver 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 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

- 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 ao contratar 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 QUINTA - AUXILIO 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, a 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 VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

- a)** a realização de testes prático/operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 (um) dia executando-se funções técnicas.
- 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 preferência 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.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

- a) em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;
- b) no setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogados pelo prazo igual ou inferior a 90 (noventa) 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. O prazo máximo previsto nesta letra 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.

### RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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) dias a 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 as 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 sob pena de nulidade.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM 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 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 apresente, a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa ao oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários espontâneos ou não.

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO**

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).

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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

a) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 8 (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 5 (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) aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados à empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

O presente acordo tem por objetivo instituir o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, em conformidade com o disposto no artigo 6º, da Lei nº 9.601, de 20 de janeiro de 1998. Por esta razão, acordam as partes que o excesso de jornada de um dia útil de trabalho poderá ser compensado pela redução total ou parcial da jornada de trabalho em outro dia, não podendo ser objeto deste banco as horas laboradas em domingos, feriados e descansos semanais remunerados.

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras haverá compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro dia, e caso reste créditos de horas ao final da apuração do referido banco os mesmos deverão ser pagos como horas extras . O fechamento do banco deverá ser feito de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, que recairá sempre nos meses de fevereiro, junho e outubro, devendo a empresa a cada 02 (dois) meses fornecer a cópia do saldo do banco de horas a cada empregado.

Para cada 01 (uma) hora trabalhada, debita-se 01 (uma) hora do banco e que no final do período de apuração, quando ainda houver saldo de horas positivas as mesmas serão acrescidas de 70% (setenta por cento) na hora no período de segunda a sexta, e quando o sábado já compensado, o mesmo será contabilizado no banco com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) na hora.

Tanto o empregado quanto a empresa deverão comunicar com antecedência mínima de 48 horas, a intenção de efetuar compensação das horas existentes no mencionado banco, salvo casos emergenciais.

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral do banco, as horas de crédito deverão ser pagas como horas extras acrescidas dos respectivos adicionais, e as horas de débito porventura existentes serão descontadas de forma integral, como faltas.

As horas negativas (débito) somente poderão ser descontadas 8 (oito) horas mês.

**Parágrafo único:** Caso exista saldo negativo no fechamento, será descontado apenas 8 horas por fechamento, restando mais horas negativas, deverão ser compensadas até o próximo fechamento ou ocorrer novo desconto de mais 8 horas, e assim sucessivamente.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

a) a empresa poderá estabelecer programa 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 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.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL

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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO NO HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 ao 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 corridos, quando do nascimento de filho dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, desde que feitas as comunicações a empresa, por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DSR'S**

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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA E TRABALHO**

Para os empregados dos setores WDG (planta de granulado), SC (planta de suspensão concentrada) e áreas necessárias para apoio estabelece-se que será adotada a jornada de 12 x 36 que compreende uma jornada com duração de 12 (doze) horas de trabalho, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso por 36 (trinta e seis) horas.

§ 1º - As áreas necessárias para apoio nos setores WDG e SC, serão compostas por 1 (um) eletricista, 1 (um) mecânico industrial e 1 (um) técnico químico.

§ 2º - As horas trabalhadas em situações onde o empregado, no gozo de sua folga, venha ser chamado quer em sua residência ou em outro local para ativar os seus serviços, deverão ser pagas a título de horas extras com acréscimo de 110% (cento e dez por cento).

§ 3º - As horas trabalhadas, além do limite de 12 horas, serão consideradas extraordinárias, devendo ser pagas conforme a cláusula 16ª (décima sexta) do presente instrumento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

- 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;
- 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 a empresa poderá, 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, ao final do período de férias;
- 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.

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA**

**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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FAP - ACOMPANHAMENTO DO SINDICATO**

A empresa proporcionará ao sindicato profissional, meios para que se constatem os investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos na melhoria da segurança do trabalho, bem como o resultado desses investimentos, nos termos do Art. 3º da Portaria MPS/MF nº 254/09 ou legislação que a substitua.

Se impossibilitada a constatação pela entidade sindical, essa informará expressamente a empresa e a previdência que não houve o devido acompanhamento dos termos do que determina a mencionada portaria.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EPI'S, UNIFORMES E ABSORVENTES**

**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)** a empresa deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

**e)** caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

f) 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.

## **MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA E SIPAT**

- a) as eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia que antecedem a data do pleito mediante protocolo.
- b) todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo 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).

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA**

Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, alternados por ano, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

A empresa, se possuir serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS, ou não, 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.

A empresa, se não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou 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 e municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

### **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

### **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIA DO MEIO AMBIENTE**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPANHAS EDUCATIVAS**

A empresa ministrará palestras e treinamento durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: “DST/AIDS”, “Meio-Ambiente”, “Meio Ambiente no local de trabalho, Assédio Moral e Sexual”, “ergonomia em relação ao homem no posto de trabalho”.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA**

As partes signatárias da presente convenção se comprometem, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão bipartite de Negociação ainda, instituir um Calendário Anual, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados à saúde do trabalhador.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIA**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação 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 diretores ressalvados eventuais condições mais favoráveis já existentes.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COTA SOCIAL**

A empresa se compromete a recolher às suas expensas o valor correspondente a 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 282,88 (Duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e oito centavos) por

trabalhador representado, até 31/03/19 e 3% (três por cento) dos salários nominais já reajustados, até o teto de R\$ 282,88 (Duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e oito centavos) por trabalhador representado, até 30/04/19, a título de contribuição assistencial, 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 13000187-6 da agência 3520 do Banco Santander. A empresa enviará ao Sindicato a relação dos empregados contribuintes e dos correspondentes valores.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVA**

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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, nas Sedes e Subsedes dos Sindicatos Profissionais ora acordantes, no prazo máximo de 15 dias corridos, contados a partir do último dia trabalhado, neste mesmo prazo, as homologações dos empregados que se encontrem em localidade diversa da sede do sindicato laboral, poderão ser realizadas no sindicato correspondente a este, no local onde o empregado resida, podendo ainda, ser realizada perante o Ministério do Trabalho.

Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula auxílio alimentação ou refeição, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 - 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.

**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**

**MARCELO DAMUS ABDO  
DIRETOR  
OURO FINO QUIMICA S.A.**