

UBY

# 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.....	5
CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO .....	5
CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO .....	5
CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇA NA FOLHA DE PAGAMENTO E FECHAMENTO DO REGISTRO DE PONTO .....	5
CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO .....	6
CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS RESULTADOS.....	6
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO MOBILIDADE .....	6
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE.....	6
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA .....	8
CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTES .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA.....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE / MERENDA .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À EDUCAÇÃO E FIDELIDADE.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TOTAL DIÁRIO DE HORAS EXTRAS.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS EMARCAÇÃO DE PONTO.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS .....	11
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO DE JORNADA .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORA REPOUSO-ALIMENTAÇÃO .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORA NOTURNA .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES.....	12

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS.....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE .....	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 - PROFISSIONAIS DE MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO.....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DA CONVENÇÃO .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA - OBRIGAÇÕES.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO .....	16

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021-2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG003857/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/12/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068064/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.100140/2022-35  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/01/2022

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 UBY AGROQUIMICA LTDA, CNPJ n. 21.320.221/0001-17, 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 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo de admissão será de R\$1.458,00 (Hum mil quatrocentos e cinquenta e oito reais) e o salário normativo de efetivação será de R\$ 1.734,48(hum mil setecentos e trinta e quatro reais e quarenta e oito centavos).

§ **Primeiro** - 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

#### I - PERCENTUAL

A empresa conveniente corrigirá os salários de seus empregados representados pelo sindicato profissional conveniente, mediante aplicação do percentual de 8% (oito por cento) sobre os salários vigentes em 31/10/2021.

§ **único** - O reajuste negociado será devido a partir de 1º novembro de 2021.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE

A empresa manterá as datas atuais de pagamento e concederá 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 acima de 30 (trinta) dias o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

### DESCONTOS SALARIAIS

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

A empresa descontará dos seus empregados, associados do Sindicato, as quantias referentes a mensalidades e programas de convênios mantidos pelo STIQUIFAR, de conformidade com o artigo 462 e 545 da CLT e à vista de relações apresentadas pelo mesmo e, dos seus empregados, associados ou não, as contribuições aprovadas na Assembleia Geral do STIQUIFAR, 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, a empresa ao efetuar até o último dia útil do próprio mês, poderá 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.

A empresa pagará 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**

A empresa complementarará, 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 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS RESULTADOS**

O pagamento da participação nos resultados está condicionado a algumas metas de desempenho que serão avaliadas, anualmente, utilizando-se critérios estabelecidos pela companhia, considerando-se o resultado das metas de avaliação da companhia, meta individual e avaliação comportamental.

§ **Primeiro** - As metas terão características e pesos diferentes para cada empregado, considerando a função e o cargo.

§ **Segundo** - As metas individuais serão entregues individualmente.

§ **Terceiro** - Independentemente das metas detalhadas (especificamente relacionadas à "parcela variável" da PLR), todos os empregados terão garantido o recebimento da PLR em patamares mínimos de R\$2.000,00 (dois mil reais) que devem ser pagos no mês de agosto.

§ **Quarto** - Dessa forma, o empregado receberá antecipadamente o valor da PLR referente à "parcela mínima fixa (garantida)" no mês de agosto, podendo receber (limitado ao teto) um valor complementar resultante da "parcela variável" no mês de abril, de acordo com os critérios da companhia.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO MOBILIDADE**

A empresa fornecerá o auxílio mobilidade no valor de R\$190,00 (Cento e noventa reais), não integrando o benefício aos salários para quaisquer efeitos.

## **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 pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação.

A empresa obrigada 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, concederá, 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.

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**

A empresa, ao proporcionar aos empregados seguro de vida em grupo, nos termos da apólice contratada atualmente, deverá manter o pagamento da indenização, quando for devida, integralmente de uma só vez.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

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

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 50% (cinquenta 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.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

A empresa poderá utilizar mão de obra por prazo determinado com período mínimo de contratação de 03 (três) meses, podendo a prorrogação ser estendida no máximo até 02 (dois) anos de duração, conforme, legislação, lei 9601/98.

§ **Primeiro** - De acordo com o Art. 451 da CLT, admite-se a prorrogação apenas uma vez, sob pena de configurar - se contrato por prazo indeterminado

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

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

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

### 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.

§ **Único** - a mão de obra temporária terá seu contrato de trabalho de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser prorrogado para mais 45 (quarenta e cinco) dias, totalizando o prazo máximo de 90 (noventa) dias, conforme legislação.



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

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possuam mais de 06 (seis) anos de serviço na 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 SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados da unidade, o vale alimentação nos moldes do PAT no valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais).

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE / MERENDA

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

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa ao proporcionar aos seus empregados Assistência Médica e Odontológica poderá 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 primeiro:** A empresa ao proporcionar aos seus empregados assistência médica e odontológica extensiva aos dependentes legais estenderá o benefício a tais dependentes, quando estudantes de cursos superiores, até a idade máxima de 24 anos, na medida em que os contratos/apólices assim o permitam.

**Parágrafo segundo:** A empresa assume o custo total do plano odontológico exclusivamente de seus empregados, mantendo sujeitos à participação desses no custo relativo aos seus dependentes participantes do mesmo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À EDUCAÇÃO E FIDELIDADE**

Ao empregado interessado, a empresa através de Contrato de Fidelidade financiara 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade de qualquer curso da grade curricular oficial profissionalizante ou universitário do mesmo que tenha afinidade com as atividades da empresa.

O empregado que fizer uso deste benefício deverá assinar e estar ciente das Cláusulas do Contrato de Fidelidade (ANEXO I)

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.
- F)** No período da safra agrícola, as horas extraordinárias necessárias à continuidade operacional não poderão afetar o intervalo do descanso inter-jornada.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS EMARCAÇÃO DE PONTO

A empresa poderá 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.

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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, a presente cláusula visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho para todos empregados lotados nas áreas administrativas, definido as condições de operacionalização, direitos e deveres das partes.

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

Fica convencionado que, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 3 (três) meses à soma de 120 hs. (cento e vinte horas), nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

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

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

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

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

b) Caso existam horas de crédito do empregado, estas serão pagas com acréscimo adicional de 65% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 4º - Havendo horas de débito, e não sendo necessário o trabalho extraordinário correspondente dentro do prazo de 6 meses fixado no “caput”, o desconto das mesmas será feito em folha de pagamento, no limite máximo de 16 horas mensais. Para esse desconto a Empresa terá mais 6 meses, contados a partir do término do prazo do sistema de compensação de jornada fixado nesta cláusula.

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

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

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

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

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

### **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 - 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 QUARTA - 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 comunicar 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.

§ Havendo a concordância do empregado as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Além disso, as férias não podem começar nos dois dias antes de um feriado ou dia de descanso na semana. O fracionamento definido neste parágrafo não se aplica aos trabalhadores menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa garantirá a empregada que se tornar mãe, a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 a empresa concederá às suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A empresa garantirá ao empregado que se tornar pai, a licença paternidade de 20 (vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

## **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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

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

A empresa não utilizará 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 PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de 48 horas, permitirão que o sindicato profissional realize campanhas de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

## **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 15 (quinze) ausências ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa recolherá o valor correspondente a 0,5% dos salários nominais mensalmente já reajustados, no mês de novembro, 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. A empresa enviará ao sindicato a relação dos empregados contribuintes e dos correspondentes valores.

### **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 comunicados da Entidade Sindical suscitante, desde que submetidas à prévia aprovação da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VALIDADE 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, 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.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

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

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

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2021 à 31 de outubro de 2022, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA - OBRIGAÇÕES

O presente Acordo terá vigência de 01 de novembro de 2021 à 31 de outubro de 2022 com as seguintes ressalvas:

- a) as obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas com o pagamento do mês de dezembro/2021 e
- b) eventual descumprimento das demais obrigações passará a ser penalizada a partir de 01.12.2021

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO

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



**MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE ALCOOL  
PLASTICOS COSMETICOS FERTILIZANTES QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE UBERABA E REG**

**FABRICIO FONSECA SIMOES**  
**DIRETOR**  
**UBY AGROQUIMICA S.A**